

# Forum Equal Pay Day

19.12.2011, Nürnberg

Dr. Beatrix Behrens, Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung, Personalpolitik/Personalentwicklung

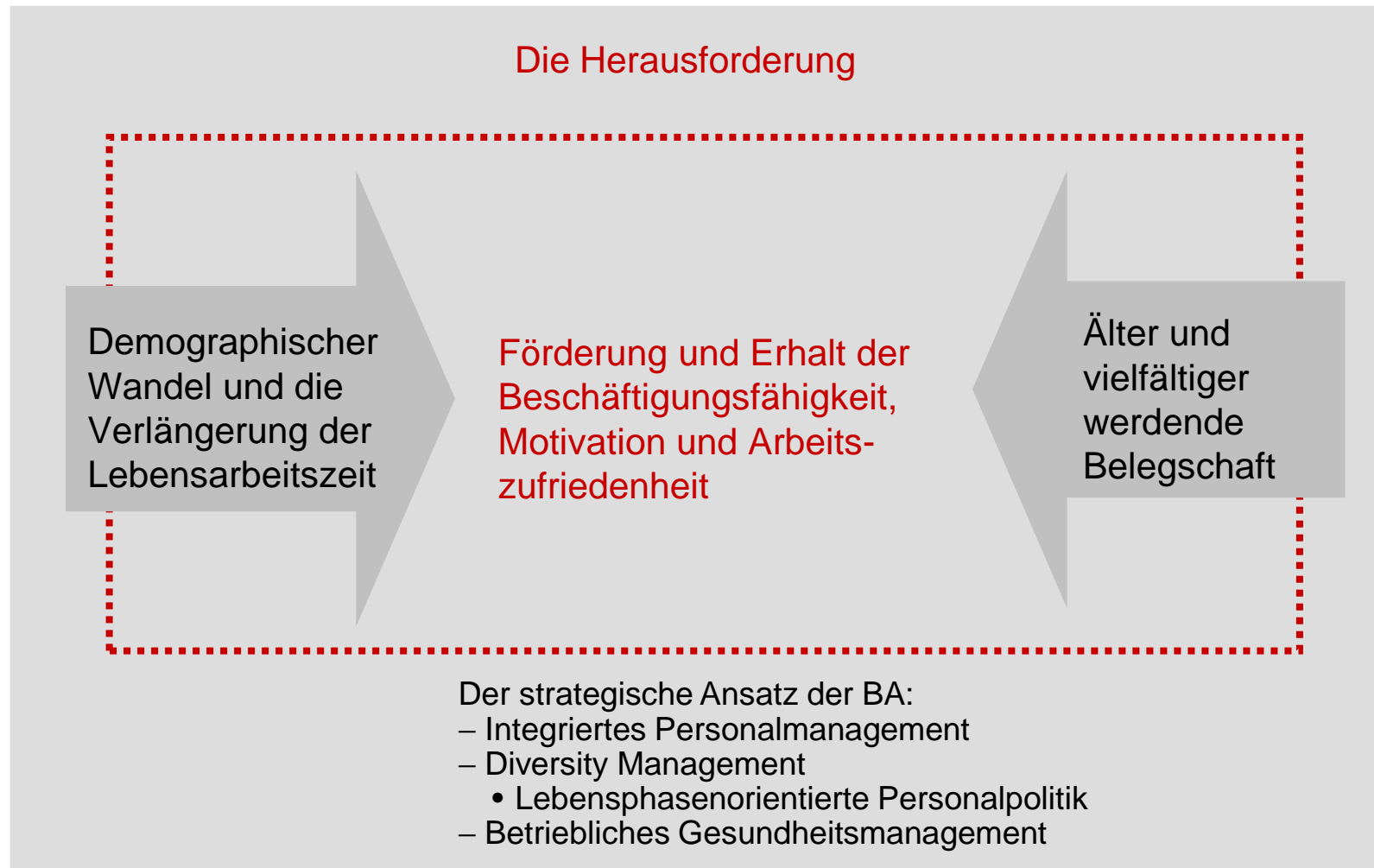


## Lebensphasenorientierte Personalpolitik



Bundesagentur für Arbeit

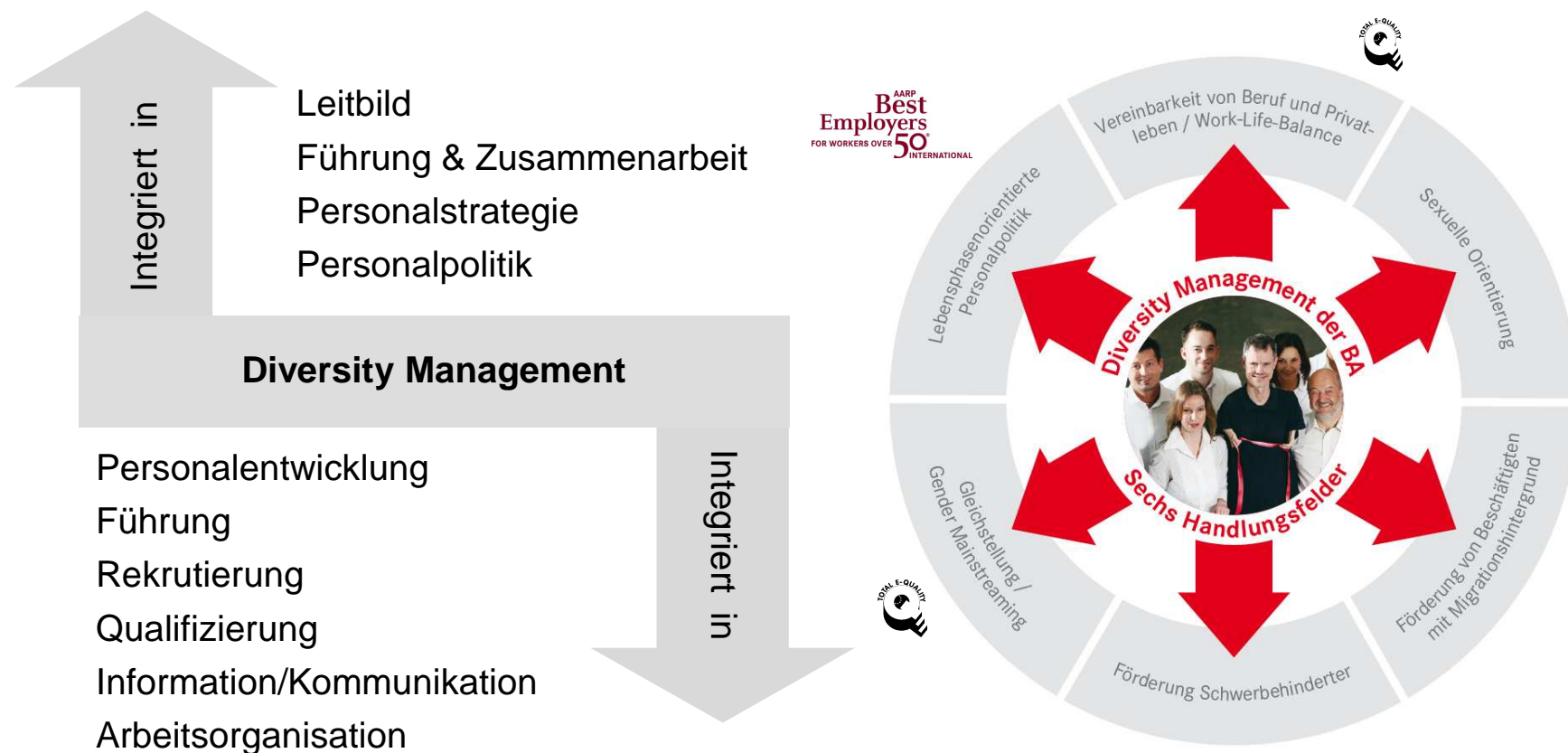
# Konsequenzen für die Personalpolitik der BA: Demografiesensibles Personalmanagement



# Strategie des demografiesensiblen Personalmanagements in der Umsetzung - Diversity Management

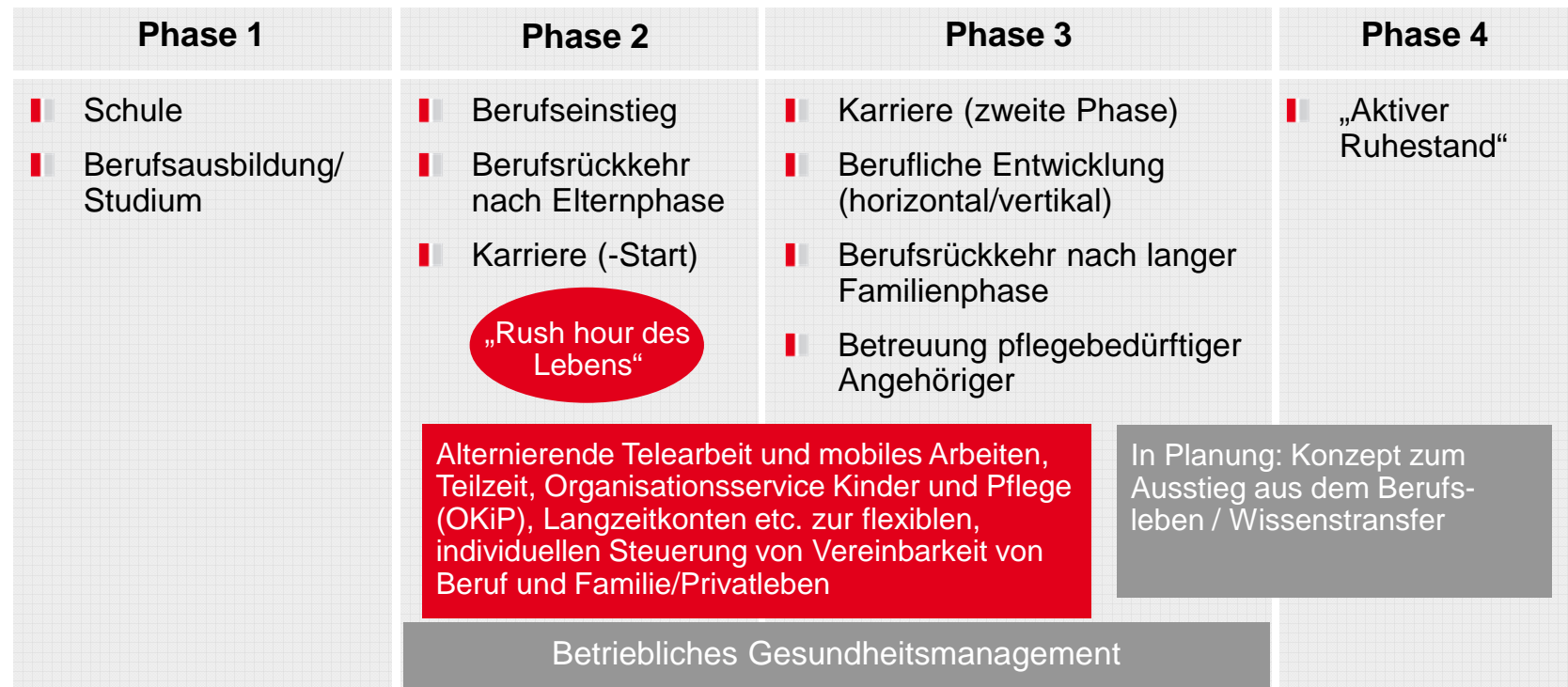
Geschäftspolitisches Ziel:

„Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter motivieren, Potenziale erkennen & ausschöpfen“



# Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Tragendes Handlungsfeld des Diversity Managements

Ziel: Beschäftigungsfähigkeit sichern, Motivation und Arbeitszufriedenheit fördern und erhalten



Kompetenzerwerb, -nutzung, -weiterentwicklung, Wissenstransfer / lebenslanges Lernen

**Psychologischer Vertrag:** Situationsabhängige Inhalte des psychologischen Vertrages zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber zur Sicherstellung von Motivation und Leistung in jeder Lebensphase.

# Lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der BA

## 2. Phase: Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben



„Rush hour  
des Lebens“

- Dialogbasierte Führungsinstrumente mit Berücksichtigung der individuellen Berufs- und Lebensplanung aus jeder Altersperspektive (LEDi, FKF, MAG)
- Potentialanalyse und Potentialförderung im PE-Design
- Modulare Kompetenzentwicklung
- flexible Arbeitszeitmodelle / Teilzeit / Langzeitkonten
- Telearbeit / mobiles Arbeiten
- Programm zur Begleitung in Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsphasen mit „Selbsteinschätzung“
- Information über Vakanzen auch an Beurlaubte
- Zusendung von Infomaterial
- Zugriff auf Lernplattform der BA von extern
- Zugriff auf Intranet von extern (*in Vorbereitung*)
- Qualifizierung mit Kinderbetreuung / Qualifizierung in Teilzeit
- Ausbildung in Teilzeit
- Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP)
- Förderung und Pflege von Netzwerken



Förderung und  
Stärkung der  
Eigenverant-  
wortung



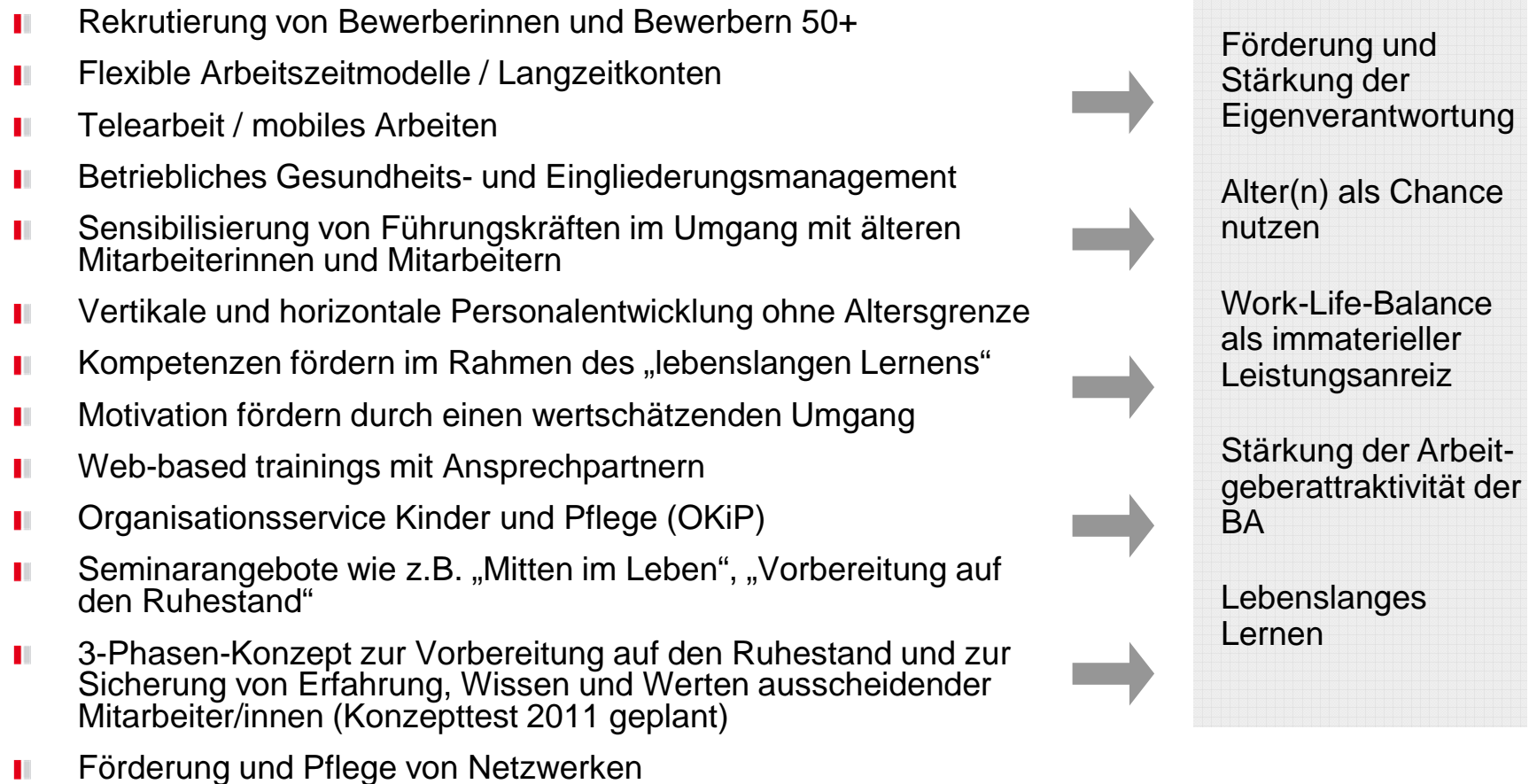
Work-Life-Balance  
als immaterieller  
Leistungsanreiz



Stärkung der  
Arbeitgeber-  
attraktivität der BA

# Lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der BA

## 3. Phase: Vereinbarkeit Beruf und Privatleben / Ältere Beschäftigte



# Lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der BA

---

## 4. Phase: Aktiver Ruhestand

- zeitlich befristete Rekrutierung von Ruheständlern
- Trainertätigkeiten
- Aufbau und Beratung internationaler Arbeitsverwaltungen
- Mentoring, Lernpaten
- Teilnahme an und Beratung von Projekten
- ...



Wertschätzung und  
Nutzen von  
Erfahrung und  
Wissen auch über  
die aktive  
Berufsphase hinaus